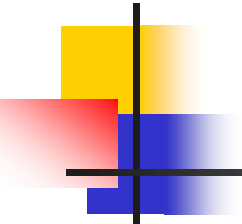


НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ

**Зими́на Ирина Валериевна
Канева Юлия Олеговна**





Наставничество – один из инструментов развития человеческий капитала

**как совокупности знаний, умений,
навыков, использующихся для
удовлетворения многообразных
потребностей человека и общества в
целом.**

**В национальном богатстве человеческий
капитал в развитых странах составляет
от 70 до 80 %. В России - около 50 %.**

Опрос руководителей и молодых специалистов организаций республики Коми



**Руководители
организаций**

**109
организаций**

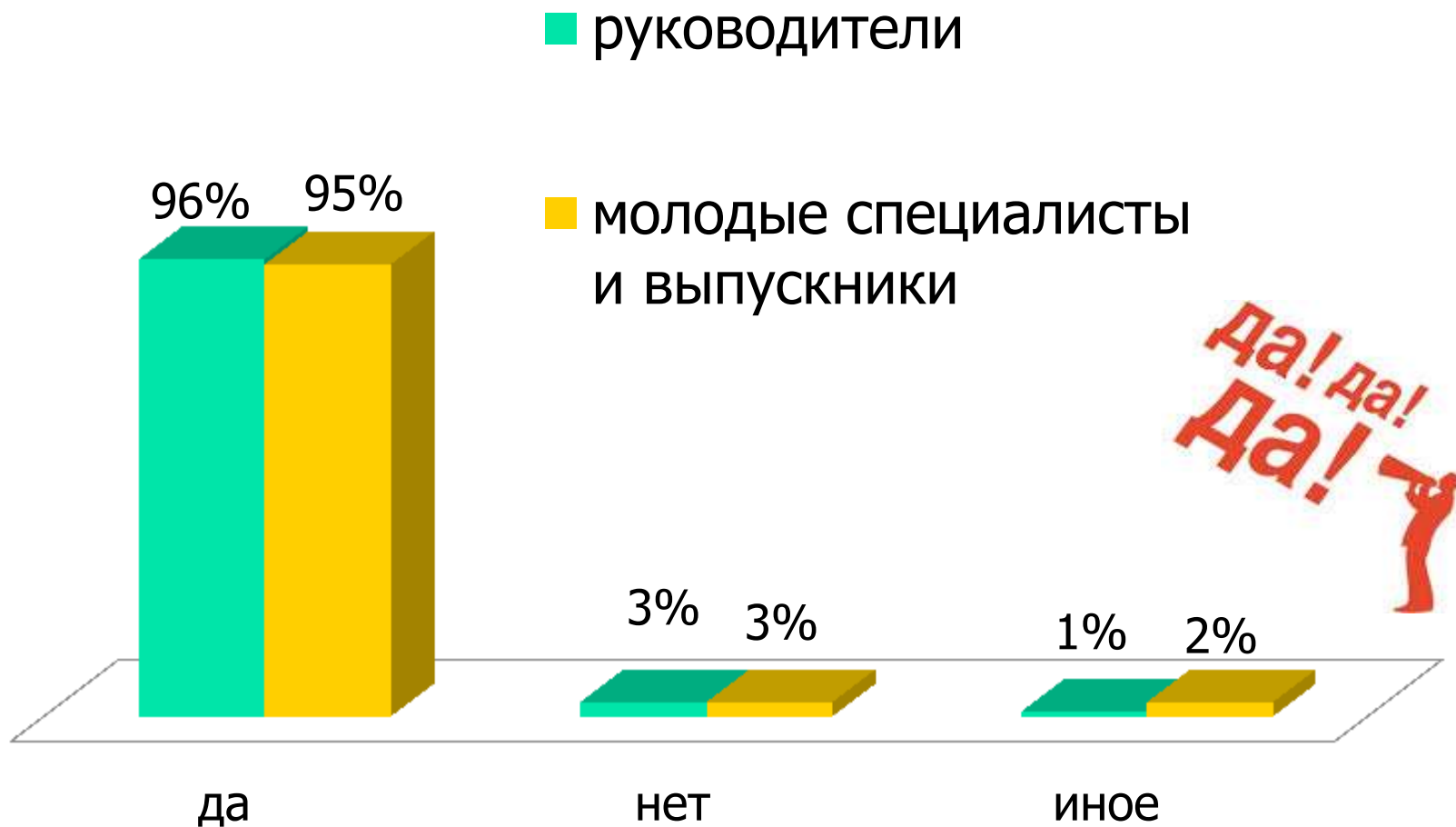
**Есть ли необходимость
в развитии
наставничества
и есть ли готовность
поддерживать внедрение
наставничества в организациях?**

**Молодые
специалисты и
выпускники**

**101
молодой специалист
и выпускник**



Нужно ли внедрять наставничество в современных организациях?



Наиболее востребованные направления поддержки со стороны наставников

Мнения совпадают почти по всем направлениям!

- содействие в адаптации;
- осуществление практикоориентированного обучения на рабочем месте;
- совместное выявление и устранение ошибок;
- предупреждение о возможных «подводных камнях» в работе и т.д.

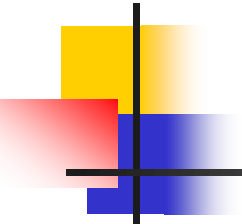
ВАЖНО: молодые специалисты и выпускники не считают, что наставники могут помочь им закрепиться в выбранной профессии и специальности!



Готовы ли руководители организаций развивать наставничество?

- 89% руководителей организаций хотели бы, чтобы сотрудники выполняли функции наставников;
- 80% опрошенных руководителей, считают, что каждый руководитель любого уровня должен выполнять роль наставника!





В чем руководители видят свою роль в организации наставничества?

- определять кандидатуру наставника - 49%
- определять меры поощрения наставников - 33%
- определять направления совершенствования наставничества в организации - 40%
- оценивать результативность наставнической деятельности - 33%
- создавать необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество - 54%

100%



Главные тезисы-аксиомы

- **практическая роль наставничества в повышении эффективности управления персоналом несомненна;**
- **чтобы выполнить свою роль, наставник сам должен постоянно развиваться, следовательно, в организациях необходимо культивировать *развивающую среду подготовки наставников***



Практические выводы, которые необходимо учесть для развития наставничества

- информационная перегрузка, непрерывный поток данных сильно отражаются на продуктивности и вовлечённости сотрудников;
- меняется роль кадровых служб (*переход от функционального построения работы HR-а к концепции бизнес-партнера*);
- необходимо культивирование и поддержание ценностей, национального самосознания;
- необходимо развивать лидеров-наставников на всех уровнях управления



Deloitte Consulting LLP and Bersin by Deloitte

<http://www.smart-edu.com>

**Опрос более чем 2500 респондентов,
которые представляют компании из 94
различных стран мира.**

**Наиболее важные, по мнению самих
компаний, тренды – это развитие
лидерства, развитие HR-умений и
привлечение талантов.**

Глобальный тренд

Коллективное производство и
потребление знаний, т.к.

один человек не в состоянии добыть и
освоить весь объем новых знаний по
своей профессии (области деятельности)

Благодаря Интернет
растет общительность
и осведомленность
Будущее личности
– в сообществах!



Необходимо тиражирование успешного опыта в сообществах

Интеграция
бизнеса и власти

разворачивание

КОММУНИКАЦИОННЫХ ПЛОЩАДОК

обсуждение, разработка методических
документов

проведение совместных обучающих
мероприятий

формирование «банка» кейсов

трансфер современных кадровых
технологий

бенчмаркинг процессов наставничества





Спасибо за внимание!